

Integritas dan Keteladanan Pemimpin (Orang tua dan Guru) dalam Proses Pendidikan Karakter Siswa

Moordiningsih*
Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta
moordiningsih@yahoo.com

Abstrak

Pendidikan karakter kepada siswa di sekolah memunculkan fenomena permasalahan tersendiri ketika para siswa merasakan adanya kesenjangan antara apa yang diajarkan di bangku sekolah dengan realita kenyataan yang terjadi. Ketidadaan teladan yang memberikan contoh yang konsisten dan sesuai dengan yang diajarkan menjadikan salah satu penyebab terhambatnya proses pendidikan karakter pada siswa siswi di Indonesia.

Penelitian dilakukan dengan pendekatan eksperimen kepada para mahasiswa di perguruan tinggi, dengan memberikan variasi level kepedulian pemimpin. Hasil penelitian membuktikan bahwa kepedulian seorang pemimpin merupakan kunci penting dalam menampilkan prestasi atau kinerja orang-orang yang dipimpinnya, termasuk dalam proses pendidikan karakter. Kepedulian seorang pemimpin mencakup pula sisi integritas dan keteladanan dalam berkata dan berbuat.

Pendidikan karakter bagi generasi muda di Indonesia menuntut peran aktif keterlibatan semua elemen masyarakat dalam proses pendidikan. Pendidikan karakter ini bukan semata-mata tanggung jawab guru di sekolah, namun juga tanggung jawab orang tua yang memegang amanah langsung dalam pendidikan anak. Namun sayangnya, realita sosial menunjukkan fenomena yang memprihatinkan mengenai kondisi karakter sebagian generasi muda di Indonesia. Karakter seperti pembohong, pemalas, tidak percaya diri, penakut, menyukai hal-hal yang bersifat instant, pemaarah, dan pemberontak mulai muncul dalam realitas generasi muda di Indonesia. Karakter tersebut muncul pada fenomena perilaku seperti tawuran pelajar, pengangguran, perilaku membolos dari sekolah, hingga tindak kriminalitas seperti pencurian.

Pendidikan karakter dan penanaman nilai-nilai nasionalisme di sekolah tidak berjalan efektif karena siswa tidak menemukan sosok teladan. Pimpinan pemerintahan dan elite politik yang ada di depan mata siswa ternyata sibuk dengan kepentingan kelompok politiknya, bahkan banyak yang terjerat kasus korupsi. Akibatnya, siswa berpandangan, pendidikan karakter dan nilai-nilai nasionalisme yang ditanamkan di sekolah hanya sekedar wacana. Salah seorang guru dan juga dosen di Sumatera Utara menyatakan bahwa, “ Selama ini ada kesan siswa merasa dibohongi. Mereka hanya mendengarkan materi tentang karakter baik, kejujuran dan patriotisme, tetapi gagal menemukan sosok teladan dalam kehidupan nyata. Siswa tidak memiliki sosok teladan, hal ini menyebabkan pendirian mereka rapuh sehingga mudah terpengaruh faham lain.

Pemerintah perlu serius menangani persoalan pendidikan karakter, namun hal lain yang lebih penting adalah menghadirkan sosok panutan (Kompas, 3 Mei 2011).

Mengapa sosok teladan menjadi penting?

Sosok teladan menjadi suatu hal yang penting dalam proses pendidikan karakter, karena pada dasarnya manusia mempunyai kebutuhan dasar untuk meniru dari alam semesta. Pesawat terbang tercipta karena manusia melihat burung, kereta api tercipta karena manusia melihat ular, dan kreasi seni tercipta karena manusia melihat fenomena alam yang begitu indah. Manusia memerlukan sosok nyata dalam kehidupan untuk menjadi referensi dalam berkata, bersikap maupun berbuat.

Ketika anak pertama kali tumbuh dalam lingkungan keluarga, maka sosok orang tua lah yang menjadi teladan dalam berkata, berfikir, bersikap dan berperilaku. Tak jarang dilihat seorang anak yang begitu emosional dalam bergaul dengan teman-teman sepermainannya, karena anak tersebut diperlakukan dan melihat orang tuanya juga menghadapi masalah secara emosional. Kata-kata umpatan kasar keluar dari mulut anak tersebut, tak jarang guru maupun para tetangga terhenyak dengan kata-kata yang diucapkan oleh si anak. Kata-kata seperti, “ Cah ngeyel, Bodho!, maupun kata-kata berlabel negatif muncul dengan spontan. Sebaliknya, ada anak yang memiliki perilaku yang baik, santun dalam berperilaku, teguh dalam berpendirian, memiliki kemauan kuat dan memiliki sikap yang jelas ketika bertindak. Anak tersebut berada dalam lingkungan keluarga yang dapat memberikan teladan secara konsisten dalam menghadapi keadaan sehari-hari. Hal ini tentu tak lepas dari peran orang tua yang memberikan contoh dan keteladanan, sehingga anak bisa meniru hal-hal yang baik yang dilakukan orang tua dan kemudian membiasakan diri dengan kebiasaan baik yang diperoleh dari orang tua.

Demikian pula saat anak kemudian memasuki dunia di luar rumah, maka proses meniru kepada orang lain menjadi semakin luas. Anak dapat meniru guru di sekolah, ataupun orang-orang di sekitar yang memberikan perasaan nyaman bagi anak ketika berada di dekatnya. Anak juga dapat meniru karakter dari tayangan mass media seperti film kartun, ataupun majalah. Anak-anak adalah peniru yang baik, walaupun tidak serta merta anak menirukan semua fikiran dan perilaku persis sama seperti tokoh idola atau teladan. Di sisi lain anak masih memiliki potensi kemampuan berfikir untuk dapat diberikan pengarahan dan bimbingan tentang memilih karakter-karakter yang pantas ditiru, diteladani ataupun tidak. Pilihan tentang karakter tokoh atau sosok manusia yang memiliki karakter baik menjadi penting dan perlu didiskusikan bersama anak.

Pendidikan Karakter

Karakter adalah sifat-sifat dasar yang dimiliki seorang manusia, merupakan sifat yang menurun dari gen keturunan orang tua, dan dapat mengalami perubahan karena peran

lingkungan. Kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan seseorang dapat membentuk karakter yang selanjutnya menetap, melekat pada diri seseorang.

Pada proses pendidikan karakter, dari tinjauan Psikologi Islam berdasarkan Al Qur'an surat Luqman ayat 12 -19, dapat disarikan bahwa terdapat poin-poin penting dalam proses pendidikan kepada anak ataupun siswa di sekolah, khususnya dalam proses pembentukan karakter yang tepat bagi anak. Hal-hal yang penting dalam pembentukan karakter tersebut adalah:

1. Kesiediaan untuk bersyukur; yang akan membentuk karakter yang selalu dapat berfikir positif, sederhana, rendah hati (tawadhu'), dapat menerima segala kondisi yang tengah dihadapi dengan selalu ingat kepada Allah SWT. Dampak dari kesiediaan bersyukur adalah perilaku-perilaku baik yang ditampakkan oleh manusia.
2. Kesiediaan untuk ber-Tuhan; yang akan membentuk karakter pribadi yang menyadari akan segala kelemahan dan ketidakberdayaannya, memerlukan Allah, tuhan yang Maha Esa untuk menyalurkan segala urusan kehidupannya. Karakter pribadi yang memiliki nilai-nilai religi dan spiritual yang kuat.
3. Kesiediaan untuk berbuat baik; khususnya kepada orang tua. Hal ini merupakan proses pendidikan untuk membentuk karakter anak yang mampu mengingat kebaikan orang tua/orang lain kepadanya. Membentuk kemauan untuk berbuat baik (benevolence).
4. Kesadaran akan pengawasan dari Allah, tuhan yang Maha Esa atas segala perbuatan yang dilakukan. Kesadaran ini akan membentuk karakter orang-orang yang mau bertanggungjawab .
5. Kesiediaan untuk berinteraksi sosial dengan mengajak kepada kebaikan dan mencegah keburukan bagi orang-orang di sekitarnya
6. Kesiediaan untuk bersikap rendah hati, tidak sombong dalam perkataan maupun perilaku. Pendidikan karakter bagi anak/siswa, agar tidak menjadi pribadi yang sombong, arogan, otoriter dan pembangkang (disarikan dari Tafsir Ibnu Katsir,2008).

Apabila proses pembentukan karakter adalah dekat dengan proses pembentukan kepribadian, maka peran keteladanan menjadi suatu hal yang semakin penting untuk difikirkan. Kepribadian yang baik akan memunculkan perilaku-perilaku siswa yang baik dan bermanfaat bagi masyarakat. Ibnu Qayyim al Jauwziyah memberi batas diametris antara kepribadian muthmainah dan kepribadian ammarah. Jika kepribadian muthmainah dianggap sebagai suatu perilaku yang positif, obat dan berpahala; maka kepribadian ammarah dianggap sebagai perilaku yang negatif, penyakit dan berdosa. Hal itu dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 1
Tipologi Kepribadian

No	Kepribadian Muthmainah	Kepribadian Ammarah
1	Memiliki harga diri (hamiyah)	Menjatuhkan harga diri (jufa')
2	Merendahkan diri (tawadhu')	Menghinakan diri
3	Dermawan	Menghambur-hamburkan harta
4	Kewibawaan	Kesombongan
5	Berani	Nekat
6	Prihatin	Penakut
7	Hemat	Pelit
8	Waspada	Buruk sangka
9	Firasat	Persangkaan
10	Memberi peringatan	Menunjukkan keburukan orang lain
11	Memberi hadiah	Menyuap
12	Suka memaafkan	Suka menghinakan diri
13	Pengharapan	Angan-angan
14	Menceritakan nikmat dari Allah	Membangga-banggakan harta
15	Hati lembut	Keluh kesah
16	Menyerahkan diri setelah berusaha (tawakal)	Lemah hati
17	Hati-hati	Ragu-ragu dan bimbang
18	Inspirasi dari Malaikat	Inspirasi dari setan
19	Nasihat	Mencerca
20	Bersegera	Terburu-buru dalam bekerja
21	Curahan hati	Keluh kesah

Tipologi yang dikemukakan Ibnu Qayyim tersebut mirip dengan teori perkembangan psikososial Erik H. Erikson. Erikson membuat delapan pola kebutuhan manusia. Masing-masing kebutuhan memiliki segi-segi positif dan negatif. Misalnya kepercayaan versus kecurigaan, otonomi versus perasaan malu, inisiatif versus kesalahan, kerajinan versus inferioritas, identitas versus kekacauan, keintiman versus isolasi, generativitas versus stagnasi dan integritas versus keputusasaan. Perbedaan kedua konsep tersebut adalah Erikson lebih mengutamakan psikososial, sedangkan Ibnu Qayyim lebih mengutamakan psikospiritual Islam (Mujib, 2006).

Integritas

Integritas memiliki konsep dasar kejujuran, bersikap otentik dalam segala tindakan, yang merupakan nilai utama dari keteladanan nabi Muhammad SAW dengan sebutan beliau yaitu Al-Amin. Integritas berasal dari bahasa Latin *integri* yang berarti kesatuan (*wholeness*), yang kemudian didefinisikan sebagai keadaan menjadi satu kesatuan. Integritas menjadi sebuah aspek dari karakter dan perilaku seseorang.

“Working through is a central concept in the understanding of integrity. Basically it refers to a process in which different facets of personality-thoughts, memories, ideas, wishes, desires are bit by bit brought into consciousness and into some new kind of pattern and awareness. Working through is about repeating and registering anew. Working through takes time to go through all those diverse and complex processes that give direction and meaning, to our lives and make for uniquely human experience. Working through is in fact about time to think. Thinking is about a lot of things- reflecting, considering, anticipating, rehearsing, expecting, contemplating, meditating, remembering, creating ideas, having fantasies and so forth, and of course, much of it goes in silence in private (Wilson, 1997)”.

Zauder (2000) mengidentifikasi perilaku spesifik pemimpin yang berkaitan dengan integritas sebagai nilai-nilai utama dimana karakter pemimpin berakar. Integritas pemimpin dapat dilihat dari beberapa karakter sebagai berikut:

1. *Posses humility >< display arrogances*
2. *Maintain concern for the greater good >< promotes self-interest.*
3. *Be truthful >< Practices deceptions.*
4. *Fulfill commitment >< Breaches agreements.*
5. *Strive for fairness >< deals unfairly.*
6. *Take responsibility >< shifts blame*
7. *Have respects for the individual >< diminishes dignity.*
8. *Celebrate the good fortune for others >< retains envy.*
9. *Develop others >< Neglects Employee development*
10. *Reproach unjust acts >< Avoid risks*
11. *Be forgiving >< Holds Grudges.*
12. *Extend self for others >< declines to extend self. (Sankar, 2003).*

Sikap dan karakter seorang pemimpin sejati

Ali Mahfuz menukil secuplik kisah seputar karakter sejati seorang pemimpin dalam bukunya Hidayah al Mursyidin. Saat berkuasa, Umar bin Abdul Aziz menulis sepucuk surat kepada Hasan al Basri, isinya meminta diberitahukan perihal sifat seorang pemimpin yang adil. Lalu Hasan al Basri membalasnya dengan mengatakan,

“Ketahuilah wahai Umar bin Abdul Azis, sesungguhnya Allah SWT menjadikan seorang pemimpin yang adil sebagai penegak bagi setiap penyimpangan dan kelaliman, piñata setiap kerusakan, kekuatan bagi setiap yang lemah, keadilan bagi setiap yang dizalimi, serta pemberi jalan keluar bagi setiap orang yang menginginkannya. Seorang pemimpin yang adil laksana penggembala yang penuh kasih terhadap hewan gembalaannya. Dia terus menggembalakan sebaik mungkin, melindungi hewan gembalaannya dari ancaman kejahatan dan binatang buas, serta menjaganya dari cuaca dingin dan panas.

“Seorang pemimpin yang adil, wahai Umar tak ubahnya seorang Ayah yang menyayangi anak, mengasuhnya di masa kecil, mengajarkannya di masa dewasa, menafkahnya semasa hidup, serta meninggalkan harta warisan setelah kepergiannya.”

“Seorang pemimpin yang adil wahai Umar, laksana Ibu yang menyayangi anaknya, merawatnya dalam kandungan, menyusuinya setelah terlahir ke dunia, mendidiknya, bergadang semalaman menemaninya, merasa tenang bila anaknya diam (tidak rewel dan terus-terusan menangis), adakalanya menyusui dan adakalanya menyapihnya serta bergembira saat anaknya sehat dan bersedih manakala sakit.”

“ Seorang pemimpin yang adil wahai Umar, tak ada bedanya dengan sebongkah hati yang terletak di antara sejumlah organ tubuh, semua organ itu akan baik-baik saja bilamana hati itu juga baik-baik saja, begitu pula sebaliknya.”

“Seorang pemimpin yang adil wahai Umar, berdiri di antara Allah SWT dan hamba-hambaNya, mendengar perkataan Allah dan ucapan hamba-hambaNya, memandang Allah dan mereka, bersikap patuh kepada Allah dan memimpin mereka.”

“Oleh karena itu wahai Umar, janganlah engkau menjadi laksana hamba yang dipercaya majikannya untuk menjaga harta dan keluarga, namun malah menghilangkannya dan mengusir keluarganya. Dengan demikian, keluarga si majikan akan menjadi fakir dan hartanya lenyap. Ketahuilah wahai Umar sesungguhnya Allah SWT menurunkan hudud demi mencegah kekotoran dan kekejian. Lantas bagaimana nasib seseorang yang melakukan kekotoran dan kekejian setelah turunya hudud? Dan Allah SWT menurunkan kisas sebagai kehidupan bagi hamba-hambaNya, namun bagaimana jadinya jika yang membunuh mereka ternyata orang yang menghukum balas atau kisas terhadap mereka?.

Kepemimpinan sejati sesungguhnya adalah tentang menjadi seseorang yang benar-benar diinginkan oleh hati kecil atau nurani manusia. Kepemimpinan sejati bukan lahir dari jabatan atau jumlah gaji yang diterima. Tetapi kepemimpinan sejati berasal dari keberadaan sebagai seorang pribadi dan pembentukan karakter pribadi yang kuat. Adil dalam menegakkan aturan-aturan untuk kemaslahatan umat (Moordiningsih, 2009).

Kepemimpinan dalam Kelompok Sosial

Kepemimpinan dalam sebuah kelompok sosial seperti halnya keluarga, institusi, maupun organisasi besar seperti halnya negara merupakan salah satu faktor penting yang membangun situasi psikologis yang terjadi pada kelompok itu. Situasi psikologis adalah persepsi yang dihayati bersama oleh anggota-anggota kelompok tentang kelompok dengan memperhatikan kebijakan-kebijakan, prosedur dan praktek-praktek operasional dalam kelompok atau organisasi (Schneider, 1990; Rentsch, 1990).

Situasi psikologis organisasi mendeskripsikan atmosfer tentang fungsi interpersonal orang-orang dalam lingkungan kerja. Komposisi dinamis dari individu-individu dalam satu lingkungan menciptakan situasi tersendiri ketika individu-individu tersebut berinteraksi (Isaksen & Lauer, 1999; Schneider, 1987). Meskipun kerangka berfikir tentang situasi psikologis umumnya ada pada level individu, namun ditengarai pula bahwa proses-proses ini berjalan interaktif dan timbal balik. Individu-individu yang serupa tertarik pada sesuatu hal yang sama, bersosialisasi dengan cara yang sama, memunculkan gambaran yang sama tentang konteks sosial dan saling berbagi interpretasi satu sama lain dalam suatu lingkungan.

Situasi psikologis kelompok berperan sebagai variabel antara, yang berakar dari berbagai sumber (seperti komposisi anggota kelompok, tata letak bangunan, pengetahuan, ketrampilan, produk, visi misi kelompok maupun pendanaan) dengan produktivitas, kesejahteraan, kepuasan dan kualitas kerja (Isaksen & Lauer, 1999). Peran situasi psikologis sebagai variabel antara ini juga didasarkan pada kesimpulan Ekvall (1996) yang menyatakan bahwa situasi psikologis kelompok memiliki kekuatan untuk mempengaruhi proses organisasi seperti pemecahan masalah, pengambilan keputusan, komunikasi, koordinasi, pengendalian dan berbagai proses seperti pembelajaran, proses kreatif, motivasi dan komitmen. Perspektif dari studi yang dilakukan Ekvall (1991) menjadi dasar kuat bahwa situasi psikologis merupakan variabel antara yang berpengaruh pada perilaku-perilaku dalam suatu organisasi.

Pernyataan-pernyataan dan skala dalam variabel situasi psikologis dibangun menggunakan wawancara, observasi dan studi literatur untuk mendapatkan indikator empiris tentang suatu penilaian atau kognisi emosional (James & James, 1989; James & Sell, 1981; Jones & James, 1979). Empat faktor situasi psikologis dari hasil analisis faktor dengan rotasi orthogonal menurut James dan James (1989) dari berbagai lingkungan kerja adalah: 1) Tekanan dan tidak adanya keharmonisan; 2) Tantangan tugas dan otonomi; 3) Fasilitasi dan dukungan pemimpin; 4) Kerjasama kelompok, persahabatan dan kehangatan dalam interaksi (James & James, 1989; James & Sell, 1981). Lingkungan kerja yang diteliti adalah pada kelompok personel angkatan laut, kelompok analisis sistem, unit produksi dan kelompok pemadam kebakaran.

Berdasarkan hasil studi James dan James (1989), Koys dan De Cotiis (1991) dan hasil analisis faktor Odden dan Sias (1997) dapat disimpulkan bahwa dimensi-dimensi situasi psikologis kelompok adalah: (1) kepedulian supervisor; (2) kohesi; (3) otonomi; dan (4) tekanan. Keempat dimensi situasi psikologis kelompok ini selanjutnya diuraikan di bawah ini:

1. Kepedulian Supervisor

Dimensi kepedulian supervisor terdiri atas kepercayaan, dukungan, penghargaan dan keadilan yang diberikan oleh supervisor kepada anggota kelompok, dan kepedulian ini juga dilakukan diantara anggota kelompok. Dimensi kepedulian supervisor tersebut menurut Koys dan De Cotiis (1991) sering menjadi karakteristik hubungan superior dan sub-ordinat, yaitu hubungan antara pemimpin dan yang dipimpin. Kramer (1995) dalam studinya menemukan bahwa pekerja yang memiliki hubungan yang dekat dengan supervisor, lebih terbuka dan saling percaya di antara teman-temannya.

2. Kohesi

Berdasarkan deskripsi klasik, kohesi kelompok diartikan sebagai keinginan seseorang untuk memiliki kelekatan dalam kebersamaan atau kumpulan ketertarikan antar anggota kelompok (Brown, 2000). Pada beberapa penelitian, istilah kohesi mengacu pada ketertarikan pada kelompok, semangat kelompok, ikatan pada ketertarikan interpersonal, ikatan emosional, perasaan memiliki bersama, rasa kelekatan bersama, dan perasaan ke-kita-an. Kohesi lebih ditekankan sebagai ketertarikan terhadap ide ataupun prototipe kelompok daripada ketertarikan pada individu-individu tertentu (Brown, 2000; Dyaram & Kamalanabhan, 2005). Tiga aspek kohesi, yaitu ketertarikan interpersonal, komitmen terhadap tugas maupun kebanggaan pada kelompok memiliki relasi yang independen terhadap performansi kelompok (Beal, Cohen, Burke, & Mc Lendon, 2003).

3. Otonomi

Otonomi mengijinkan kebebasan bagi anggota kelompok untuk melakukan tugas mereka sesuai tanggungjawab masing-masing (Stephenson & House, 1971; Strutton & Pelton, 1994). Anggota kelompok bekerja dalam keadaan otonom berlawanan dengan keadaan yang berorientasi penuh kendali. Lingkungan yang tercipta adalah lingkungan yang menumbuhkan sikap saling percaya dan anggota kelompok tidak merasa terasingkan dari supervisor atau manajer (Deci & Ryan, 1987). Lingkungan ini mendatangkan situasi keamanan bagi kelompok, menjaga kestabilan kelompok serta meningkatkan rasa kepercayaan diri dari pengelolanya (Kotler, 1989).

4. Tekanan

Tekanan ini berkaitan dengan persepsi tentang waktu yang diminta dalam penyelesaian tugas dan harapan tentang sebuah performansi (Odden & Sias, 1997). Tekanan dimaknai sebagai level hambatan yang berlebihan dari sisi eksternal Tekanan bisa pula dipandang sebagai sesuatu yang tidak sesuai dengan pekerjaan profesi, di luar kelaziman. Ketika tekanan ini disajikan maka

kesempatan individu untuk menunjukkan dirinya menjadi terbatas (Strutton, Chowdury, & Pelton, 1997).

Ke-empat dimensi situasi psikologis kelompok dapat berperan sebagai katalisator (pembuat reaksi lebih cepat) bagi perubahan yang terjadi pada kelompok, khususnya performansi belajar kelompok ke arah yang lebih baik. Situasi psikologis kelompok dapat pula menguatkan atau justru menghalangi suatu hasil tertentu dan dapat dimanipulasi untuk memfasilitasi tujuan-tujuan kelompok yang hendak dicapai.

Keempat dimensi situasi psikologis yang terpilih berdasarkan hasil analisis faktor (James & James, 1989; Koys & De Cotiis, 1991; Odden & Sias, 1997) selanjutnya menjadi dasar untuk pemberian manipulasi perlakuan pada proses eksperimen.

Hipotesis:

Performansi pengambilan keputusan kelompok (yang dicerminkan sekaligus oleh efektivitas, efisiensi, pembelajaran-pertumbuhan kelompok dan kepuasan anggota kelompok) dipengaruhi oleh interaksi situasi psikologis kelompok (kepedulian supervisor, otonomi dan tekanan).

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan eksperimen. Eksperimen adalah sebuah proses yang dilakukan untuk menunjukkan bahwa suatu peristiwa dapat diprediksikan oleh situasi yang sengaja khusus diciptakan atau dirancang. Eksperimen ini menguji secara empiris dengan mencermati efek situasi psikologis kelompok yaitu kepedulian supervisor, otonomi dan tekanan ($2 \times 2 \times 2$ faktorial) terhadap performansi kelompok-kelompok pengambil keputusan.

Partisipan dan desain penelitian

Penelitian ini diikuti oleh 120 kelompok mahasiswa yang melibatkan 360 partisipan mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta. Partisipan terdiri dari 76 pria (21,1 %) dan 284 wanita (78,9 %). Seluruh partisipan adalah mahasiswa fakultas Psikologi yang minimal telah menginjak semester kelima perkuliahan. Studi ini dibagi menjadi 8 kelompok perlakuan dan dilihat efek perlakuan tersebut dengan melakukan pengukuran setelah pemberian perlakuan. Masing-masing sel kelompok perlakuan terdiri dari 15 kelompok pengambil keputusan dan tiap-tiap kelompok terdiri dari 3 partisipan, sehingga total kelompok partisipan adalah 120 kelompok.

Eksperimen ini dilakukan untuk menguji efek dari 2 jenis kepedulian supervisor (peduli dan tidak peduli), 2 jenis otonomi (otonom dan tidak otonom) serta 2 jenis tekanan (dengan tekanan waktu dan tanpa tekanan waktu). Eksperimen ini menguji efek dari variabel independen ini secara bersama-sama dengan desain faktorial $2 \times 2 \times 2$. Efek 8 manipulasi situasi psikologis kelompok terhadap performansi pengambilan keputusan kelompok diukur dengan empat

indikator yaitu: 1) efektivitas keputusan kelompok; 2) efisiensi kelompok; 3) pembelajaran dan pertumbuhan kelompok; 4) kepuasan kelompok.

Hasil

Berdasarkan kriteria Pillai's trace menunjukkan pengaruh interaksi situasi psikologis kelompok terhadap performansi pengambilan keputusan kelompok sebesar 10, 3% ($p < 0,05$; $\eta^2 = 0,103$). Hasil analisis varians 10ultivariate 3 jalur situasi psikologis kelompok dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2.

Analisis Varian Multivariat 3 Jalur Situasi Psikologis Kelompok

Pengaruh	F	η^2	p
Intercept	9,033	0,997	0,000
Kepedulian Supervisor (K)	15,771**	0,367	0,000
Otonomi (O)	2,059	0,070	0,091
Tekanan (T)	1,639	0,057	0,170
K x O	1,935	0,066	0,110
K x T	1,224	0,043	0,305
O x T	1,854	0,064	0,124
K x O x T	3,126*	0,103	0,018

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$

Kriteria Pillai's trace berdasarkan penemuan Olson (Sharma, 1996) merupakan kriteria yang kuat untuk mendeteksi perbedaan antar kelompok. Berdasarkan hasil ini dapat disimpulkan bahwa benar-benar terdapat perbedaan performansi pengambilan keputusan kelompok pada interaksi situasi psikologis yang berbeda-beda, sehingga *Hipotesis Mayor diterima: Performansi pengambilan keputusan kelompok yaitu (efektivitas, efisiensi, pembelajaran-pertumbuhan kelompok, dan kepuasan anggota kelompok) bersama-sama dipengaruhi oleh interaksi situasi psikologis kelompok (kepedulian supervisor, otonomi dan tekanan).*

Temuan lain adalah terdapat perbedaan performansi pengambilan keputusan keputusan yang signifikan pada situasi kepedulian supervisor yang berbeda-beda ($F = 15,771$; $p < 0,01$; $\eta^2 = 0,367$).

Secara keseluruhan, dari hasil data tersebut dapat disimpulkan bahwa perbedaan variabel dependen yaitu perbedaan ke-empat indikator performansi pengambilan keputusan kelompok

tergantung pada: 1) interaksi kepedulian supervisor, otonomi, dan tekanan, serta 2) kepedulian supervisor (signifikan pada $p < 0,05$).

Diskusi

Hasil penelitian ini secara menyeluruh menunjukkan bahwa: **Pertama**, interaksi situasi psikologis memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap performansi pengambilan keputusan kelompok, khususnya efisiensi. Efisiensi adalah kemampuan kelompok untuk bekerja dengan baik tanpa membuang-buang waktu maupun sumberdaya. Indikator performansi pengambilan keputusan kelompok ini sangat memperhatikan waktu dalam penyelesaian tugas kelompok sehingga dapat dipengaruhi oleh interaksi kepedulian supervisor, otonomi dan tekanan waktu.

Kedua, kepedulian supervisor dalam hal ini kepedulian pemimpin, berpengaruh kuat terhadap performansi kelompok ((James & James, 1989; Koys & De Cotiis, 1991; Odden & Sias, 1997), khususnya efektivitas kelompok. Seorang supervisor dalam arti luas juga menjalankan peran sebagai pemimpin dalam kelompok. Pemimpin yang mengetahui ke arah mana kelompok akan berjalan, menunjukkan jalan, serta memimpin anggota kelompok berjalan menuju tujuan. Pada penelitian ini kepedulian supervisor berpengaruh khususnya pada indikator efektivitas, pembelajaran dan pertumbuhan kelompok serta kepuasan anggota kelompok.

Perspektif psikologi kelompok yaitu perspektif Identitas Sosial digunakan untuk menjelaskan fenomena kepedulian supervisor, atau dalam makna yang lebih luas adalah kepedulian seorang pemimpin dalam kelompok sosial. Ketika kelompok menjadi semakin kohesif, antar anggota kelompok saling memiliki ketertarikan satu sama lain, maka terciptalah ketertarikan sosial di antara anggota kelompok. Saat kelompok memiliki supervisor, maka anggota kelompok mulai mempersepsi apakah supervisor memiliki ciri-ciri atau prototipe yang diharapkan kelompok. Prototipe adalah rangkaian beberapa atribut seperti persepsi, sikap, perasaan dan perilaku yang bermakna dan memiliki kesesuaian dengan harapan kelompok. Seseorang yang dipersepsi paling memiliki prototipe kelompok dan membuktikan prototipenya dinilai sebagai pemimpin yang efektif. Sosok individu tersebut dipandang memiliki ruh dari kelompok. Pemimpin ini memiliki peluang besar untuk memberikan pengaruh kepada perilaku anggota kelompok, termasuk menyediakan pemrosesan informasi bagi kelompok (Hogg, 2001) ketika kelompok mengambil keputusan. Kepemimpinan adalah berkaitan dengan kekuatan dan pengaruh individu untuk menentukan agenda kelompok, mendefinisikan identitas dan menggerakkan orang untuk mencapai tujuan bersama. Proses ini selanjutnya dapat mendukung kelompok menjadi sebuah kelompok yang menonjol, tangguh ataupun bisa disebut sebagai kelompok yang memiliki performansi baik. Pada perspektif identitas sosial, sebuah kelompok menjadi nyata secara psikologis ketika anggota kelompok bersedia mengidentifikasikan diri dengan kelompok itu. Proses identifikasi ini didasarkan pada interaksi, komunikasi dan interdependensi antar anggota kelompok.

Dari perspektif identitas sosial tersebut dapat di-integrasikan dan dijelaskan dinamika psikologis performansi pengambilan keputusan kelompok. Situasi psikologis kelompok merupakan lingkungan eksternal kelompok yang tercipta dari kesamaan persepsi anggota kelompok bahwa mereka saling memiliki ikatan dan ketertarikan sosial. Anggota kelompok yang saling memiliki ketertarikan tersebut menjadi kohesif ketika menghadapi suatu tugas atau tuntutan yang harus dipenuhi. Kondisi ini didukung oleh keberadaan pemimpin yang sanggup membangun interaksi yang dinamis dalam kelompok karena pemimpin tersebut memiliki nilai-nilai ideal yang menjadi panutan anggota kelompok. Pemimpin kelompok mengelola dan berkomunikasi dengan kelompok untuk menggunakan cara-cara yang tepat dalam menghadapi suatu tugas, mempertukarkan ide dan informasi yang tepat untuk mengambil keputusan. Situasi psikologis kelompok ini akhirnya dapat berpengaruh terhadap performansi pengambilan keputusan kelompok.

Hasil penelitian ini semakin memperjelas bahwa nilai-nilai yang dimiliki pemimpin menjadi panutan atau teladan bagi anggota kelompok untuk memunculkan prestasi kelompok. Nilai-nilai ini terkait dengan karakter yang dimiliki seorang pemimpin yang dapat meneladani karakter yang baik, dan ditunjukkan dalam perilaku yang konsisten, sehingga mendapatkan kepercayaan dari orang-orang yang dipimpinnya. Termasuk pemimpin dalam konteks ini adalah para orang tua dan guru yang menunjukkan teladan karakter yang baik, dan pantas ditiru oleh anak-anaknya maupun para siswa di sekolah.

Daftar Pustaka

- Beal, D. J., Cohen, R. R., Burke, M. J., Mc Lendon, C. L. (2003). Cohesion and performance in groups: A meta-analytic clarification of construct relations. *Journal of Applied Psychology*, 6, 989-1004.
- Brown, R. (2000). *Group processes*. Oxford: Blackwell Publishing
- Deci, E. L & Ryan, R. M. (1987). The support of autonomy and the control behavior. *The Journal of Marketing*, 56, 38-64.
- Dyaram, L. & Kamalanabhan, T. J. (2005). Unearthed: The other side of group cohesiveness. *Journal Social Science*. 10 (3) 185-190.
- Ekval, G. (1991). The organizational culture of idea management: A creative climate for the management of ideas. In J. Henry D. Walker (Eds), *Managing innovations*. Newbury Park: Sage Publications, 73-79.
- Ekval, G. (1996). Organizational climate for creativity and innovation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 105-123.
- Hogg, M.A. (2001). A social identity theory of leadership. *Personality and Social Psychology Review*, 5, (3), 184-200.
- Isaksen, S. G & Lauer, K. J. (1999). Relationship between cognitive style and individual psychological climate: Reflections on a previous study. *Studia Psychologica*, 41, (3), 177-189.

- Jackofzky, E. F., & Slocum, J. W. (1988). A longitudinal study of climates. *Journal of Organizational Behavior*, 8, 339-349.
- James, L. R. (1982). Aggregation bias in estimates of perceptual agreement. *Journal of Applied Psychology*, 67, 219-229.
- James, L. A. & James, L. R. (1989). Integrating work environment perceptions: explorations into the measurement of meaning. *Journal of Applied Psychology*, 74, 739-751.
- James, L. R., & Sells, S. B. (1981). Psychological climate. In D. Magnusson (Ed.), *The situation: An interactional perspective*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Jones, A. P & James, L. R. (1979). Psychological climate: Dimensions and relationships of individual and aggregated work environment perceptions. *Organizational Behavior and Human Performance*, 23, 201-250.
- Kotler, T. (1989). Patterns of change in marital partners. *Human Relations*, 42, 829-856.
- Koys, D. J. & DeCotiis, T. A (1991). Inductive measures of psychological climate. *Human Relations*, 44, 265-285.
- Kramer, M.W. (1995). A longitudinally of superior-subordinate communication during job transfers. *Human Communication Research*, 22, 39-64.
- Moordiningsih. (2009). Integritas pemimpin dalam jihad intelektual. Dalam Nashori, Budiharto & Astuti (Eds). *Psikologi kepemimpinan*. Yogyakarta. Pustaka Fahima
- Mujib, A. (2006). Kepribadian dalam psikologi Islam. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Muhammad, A. (20098) Tafsir ibnu Katsir, jilid 7. Terjemah. Jakarta: Pustaka Imam asy-Syafi'i.
- Odden, C. M & Sias, P. M. (1997). Peer communication relationships and psychological climate. *Communication Quarterly*, 45, (3) 153-166.
- Sankar, Y. (2003). Character not charisma is the critical measure of leadership excellence. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, Vol. 9. (4), 45-55.
- Schneider, B. (1990). *Organizational climate and culture*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Schneider, B. J. & Bowen, D. (1985). Employee and customer perception of service in banks: Replication and extension. *Journal of Applied Psychology*, 70, 423-433.
- Sharma, S (1996). *Applied multivariate techniques*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Stephenson, R. R., & House, R. G. (1971). A perspective on franchising: The design of an effective relationship. *Business Horizons*, 14, 35-42.
- Strutton, D., & Lumpkin, J. R. (1993) The influence on dispositional optimism on salesperson coping strategies. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 13, 1-12.
- Wilson, P. (1997). A time to think. (In) Integrity and change. Eileen Smith (Ed). London: Routledge.

Zauder, D.A. (2000). Integrity: An essential executive quality. In Leaders and the leadership process. Eds. J. Pearce and J. Newstrom. New York: R. Irwin.